



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de
educación básica, Ecuador, 2019

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Marcillo Loor, Fernando Heriberto (ORCID: 0000-0001-9808-0990)

ASESOR:

Dr. Tamariz Núnjar, Hildegardo Oclides (ORCID: 0000-0002-4513-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2019

Dedicatoria

Con mucho cariño a mis padres, Gregorio Ramón Marcillo Tubay y a mi madre Tita Aurora loor Cedeño, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y valores, de las cuales me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

Agradecimiento

Primero a Dios por darme inteligencia y sabiduría y la disposición necesaria para ejercer mi profesión, a los docentes por su labor muchas veces subestimada, que se encauza en cuidar los saberes del mundo, y permitirles a otros, transmitir sus conocimientos. A mi gran amigo y colega MSc. Jorge Luis Rugel Sono. Por su apoyo incondicional motivando siempre a seguir por el camino al éxito poniéndose el como ejemplo a seguir.

Página del Jurado

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Fernando Heriberto Marcillo Loor, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo, identificado con cédula N° 1310983398, con la tesis titulada:

"Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Cédula N° 1310983398

Piura, 05 Enero de 2020.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	8
2.1. Tipo y diseño de investigación	8
2.2. Variables y operacionalización	8
2.3. Población, muestra y muestreo	13
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
2.5. Procedimientos	15
2.6. Método de análisis de datos	15
2.7. Aspectos éticos	16
III. RESULTADOS	17
IV. DISCUSIÓN	23
V. CONCLUSIONES	26
VI. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	28
ANEXOS	33

Índice de Tablas

Tabla 1	Población de docentes	13
Tabla 2	Muestra de docentes	13
Tabla 3	Dimensión cultura de aprendizaje - actitud docente	17
Tabla 4	Dimensión claridad estratégica - actitud docente	17
Tabla 5	Dimensión aprendizaje grupal - actitud docente	18
Tabla 6	Aprendizaje organizacional - actitud docente	18
Tabla 7	Dimensión cultura de aprendizaje - actitud docente	19
Tabla 8	Dimensión claridad estratégica - actitud docente	20
Tabla 9	Dimensión aprendizaje grupal - actitud docente	21
Tabla 10	Aprendizaje organizacional - actitud docente	22

Índice de Figuras

Figura 1	Maestrante aplicando los cuestionarios	72
Figura 2	Gestión de la autorización para el trabajo de campo	72

RESUMEN

La investigación titulada “Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019” tiene por objetivo determinar la relación entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019.

La investigación es de tipo básica y cuantitativa, asume un diseño correlacional asociativa. La muestra de estudio fue conformada por 20 docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez". Se utilizó la técnica de encuesta y los instrumentos fueron dos cuestionarios. La confiabilidad de los cuestionarios se midió a través del estadístico Alfa de Cronbach, donde se obtuvo el valor de 0,784 para el cuestionario de aprendizaje organizacional y 0,918 para el cuestionario actitud de los docentes. La validez de los cuestionarios fue determinada mediante juicio de expertos quienes aprobaron su aplicación.

Los resultados demostraron que el aprendizaje organizacional no se relaciona significativamente con la actitud de los docentes según el coeficiente de correlación de Spearman (ρ) 0,223 (correlación positiva débil) y sig. 0.345, valor superior al valor de significancia establecida para la investigación por lo que se rechaza la hipótesis planteada

Palabras claves: cultura de aprendizaje, claridad estratégica, aprendizaje grupal.

ABSTRACT

The research entitled "Organizational learning and attitude of teachers of a school of basic education, Ecuador, 2019" aims to determine the relationship between organizational learning with the attitude of teachers of the School of Basic Fiscal Education "Luis Garzón Jiménez" of Ecuador during the year 2019.

The research is of a basic and quantitative type, assumes an associative correlational design. The study sample was made up of 20 teachers from the School of Fiscal Basic Education "Luis Garzón Jiménez." The survey technique was used and the instruments were two questionnaires. The reliability of the questionnaires was measured through the Cronbach Alpha statistic, where the value of 0.784 was obtained for the organizational learning questionnaire and 0.918 for the teachers' attitude questionnaire. The validity of the questionnaires was determined through the judgment of experts who approved their application.

The results showed that organizational learning is not significantly related to teachers' attitude according to Spearman's correlation coefficient (ρ) 0.223(weak positive correlation) and sig. 0.345, value higher than the value of significance established for the investigation, so the hypothesis raised is rejected

Keywords: learning culture, strategic clarity, group learning.

I. INTRODUCCIÓN

En un mundo de constantes transformaciones globalizantes, los cambios influyen en las emociones, comportamientos e identidades de las personas. Los docentes en su papel de formadores también experimentan modificaciones que se reflejan algunas veces en la mejora para su tarea educativa (Santos, 2001). Esto se conoce como actitudes y responden en función a la evaluación que desarrollan las instituciones educativas en cuanto a la disposición de los docentes en su desempeño (Cuenca & Portocarrero, 2001). Por otro lado, los cambios políticos y administrativos imponen aprendizajes constantes para innovar las estructuras organizacionales de tal forma que respondan a las demandas de una educación de calidad (UNESCO, 2005).

Se conoce que el trabajo que realiza el docente en el aula, resulta ser clave para el éxito de los aprendizajes de los estudiantes (OCDE, 2006; UNESCO, 2014; MINEDU, 2014; Murillo, 2007). En este sentido para desarrollar logros notables es sumamente importante profesores reconocidos y motivados (Murillo & Román, 2012). Así también la preocupación por mejorar la eficacia de las instituciones educativas ha llevado a las escuelas a desarrollar aprendizajes continuos mediante el trabajo cooperativo de sus colaboradores (González M., 2003).

Sin embargo, la realidad nos muestra que los docentes mantienen un trabajo individualista y poco comprometido (Bolívar, 2000), la creencia de competitividad con otras instituciones de similar naturaleza (Rojas & Torres, 2017), los padres de familia sin vinculación voluntaria con las actividades de la escuela y una gestión de sus directivos rutinaria y mecánica.

A nivel internacional, específicamente en Vancouver, se informó que el nivel sociodemográfico, grado de instrucción educativa y la edad son factores que se asocian a la actitud del colaborador (Bauder, 2006).

En Turquía, se explicó en una investigación la presencia de actitudes positivas en docentes del género femenino (Yildirim, 2012).

En América Latina, el diálogo entre sectores ha llegado a consolidar la postura de implementar políticas en favor del desarrollo las capacidades profesionales de los docentes (UNESCO, 2007).

En Venezuela, se reportó que condiciones de satisfacción, características físicas de la organización, remuneración y políticas de estímulos condicionan la actitud del colaborador en su desempeño. (Ansa & Acosta, 2008). Otro estudio reportó que el capital humano resulta importante en organizaciones que gestionan aprendizajes en búsqueda de la mejora (Gonzáles, Figueredo, & Goyo, 2013)

Otro estudio refirió una alta relación entre el aprendizaje organizacional con la gestión del conocimiento (Perozo & Raspa, 2013).

En España, se mencionó que los docentes proyectaban niveles de insatisfacción con su labor, además de un nulo compromiso organizacional (García M., 2006).

En el Perú, estudios sobre la actividad de los docentes demostraron su disposición positiva hacia el trabajo profesional (Cuenca & Portocarrero, 2001) (UNESCO-MINEDU, 2017). En cuanto al aprendizaje organizacional, se demostró su asociación con el compromiso institucional (Ambrosio, 2018)

Sobre el aprendizaje organizacional, en Chile el Ministerio de Educación estimula a las organizaciones que trabajan constantemente la mejora en el desempeño educativo. (Murillo, 2011).

En Bogotá, se reveló que la participación de los colaboradores en seminarios, ponentes y trabajos de investigación construyen aprendizajes en las organizaciones que conllevan al progreso y cambios (Mayorca, 2010).

En la realidad de estudio se observa que los docentes por un lado se muestran apáticos, insatisfechos con las condiciones de su trabajo, poco comprometidos con las acciones programadas en la escuela, muestran estados de inseguridad, deficiente capacidad

para adaptarse a los cambios, rechazo a las innovaciones, cuadros de angustia y estrés, no les gusta trabajar con otros y su trabajo sigue siendo tradicionalista.

Al respecto se conjetura que esta situación se relaciona con las constantes reformas de las propuestas educativas, la búsqueda de la calidad, la renombrada eficacia escolar, el interés por la mejora escolar (Murillo, 2011).

Se puede deducir que ésta realidad puede originar que la institución no responda a las demandantes innovaciones educativas que exige un aprendizaje permanente de sus actores sin diferencia alguna.

A nivel internacional, se ubica el interés por las características que asumen la actitud docente y el aprendizaje organizacional en las escuelas, así es el caso de la investigación realizada en Colombia por García (2018) titulada “Actitud docente acerca del proceso de intervención motivacional en el aula, en el Colegio Americano en Girardot” para optar el grado de Magister en la Universidad del Tolima. Se propuso conocer las expectativas y actitudes motivacionales de los profesores e identificar el perfil motivacional de los estudiantes. Se orientó por el diseño descriptivo, enfoque mixto. Utilizó el cuestionario para recoger información en 33 docentes. El estudio concluye que los docentes demuestran motivación y orientación a desarrollar procesos apropiados de enseñanza.

En Perú, Ambrosio (2018) en su investigación titulada “Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en Instituciones Educativas Públicas de Ventanilla” de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle para optar el grado de Magister, se propuso como objetivo identificar la relación entre las variables aprendizaje organizacional y compromiso. El estudio es de tipo cuantitativo, con diseño descriptivo correlacional, transversal, no experimental la muestra se conformó con 153 docentes. Como instrumentos utilizó el cuestionario de compromiso organizacional y la escala de aprendizaje organizacional. Entre los resultados se advierte que existe correlación significativa entre las variables y a un nivel moderado.

También, De León (2017) desarrollo un estudio titulado “La influencia de las actitudes de los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos con

necesidades educativas especiales en República Dominicana” de la Universidad del País Vasco para optar el grado de doctor. Su objetivo fue determinar la influencia entre las actitudes de los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos. Asumió un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo correlacional y transaccional. Aplicó cuestionarios para evaluar el nivel sociodemográfico, la resiliencia docente, percepción de competencias para atender estudiantes con necesidades educativas, el entorno escolar, también utilizó escalas para medir las actitudes del profesor y la autoeficacia docente. Utilizó una muestra de 300 docentes. Entre los resultados se afirma que la autoeficacia docente influye en las actitudes de los docentes, asimismo que las actitudes de los maestros y maestras afectan el proceso de enseñanza aprendizaje de estudiantes inclusivos.

Así también, Carrillo (2017) en su artículo titulado “Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿Una década de cambios y continuidades?” publicado en la Revista Peruana de Investigación Educativa, se propuso como objetivo comparar las actitudes de los docentes de educación básica de instituciones educativas de Lima, Perú. El estudio es cuantitativo comparativo, con diseño correlacional y de tendencia longitudinal. La muestra estuvo formada en dos grupos. En el 2001 la muestra del primer grupo estuvo conformada por 424 docentes y en el 2014 el segundo grupo fue de 443 profesores. Utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento la escala de actitud docente. Entre los resultados se destaca que los docentes con más edad y más tiempo de servicio tienen actitudes más positivas con su trabajo.

Asimismo, Quispe & Vigo (2017) en su artículo “La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas” publicado en la Revista de investigación en Psicología. El objetivo fue determinar la asociación entre el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores. La investigación asumió un diseño descriptivo correlacional, trabajó una muestra de 157 profesores, aplicó como instrumento un inventario. Reporta como resultados que el aprendizaje organizacional y el desempeño laboral se relacionan significativamente, además se demuestran diferencias significativas entre los resultados de las instituciones participantes.

Igualmente, Luza (2017) presentó su investigación titulada “Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la institución parroquial nuestra señora de Copacabana” Rimac, 2017” para obtener el grado de maestro en la Universidad Cesar Vallejo. El objetivo fue Conocer la influencia de los estilos de gestión en el aprendizaje organizacional. Fue un estudio de tipo básico, con diseño correlacional causal, trabajó con 83 docentes. Utilizó como herramienta de recolección el cuestionario. Los resultados indican que existe incidencia entre las variables investigadas.

Al explicar la variable actitud, Davis & Newstrom (2001) lo explica como el conjunto de sentimientos y supuestos que condicionan la percepción de los sujetos sobre su entorno; Gairin (1990) agrega que actúan a manera de filtros considerando otros factores. Cuenca & Portocarrero (2001) es una tendencia psicológica tomado como criterio de valoración de organizaciones para determinar el nivel de conformidad en base al desempeño desarrollado. La tendencia psicológica, incluye el componente interno del sujeto y el proceso evaluativo son las respuestas externas al sujeto. A decir de Eagly & Chaiken (1993), éstas actitudes no se observan directamente, pero a partir de expresiones son posibles de inferir y medir a través de representaciones cuantitativas, pudiendo ser de tendencia positiva o negativa (Eagly & Chaicken, 2005).

Sobre la actitud de los docentes, la educación con las nuevas propuestas de lograr sociedades inclusivas ha variado el papel del docente como formador y profesional, pues desde su formación pedagógica los obliga a demostrar un alto nivel de compromiso , reflexión, resultados de calidad (Tedesco, 2002) y un conjunto de cualidades que va desde su predisposición a las nuevas exigencias y su desempeño pedagógico (Cuenca & Portocarrero, 2001), pero también se reconoce que existe la posibilidad de maestros que no respondan a la demanda (Guerrero & Salazar, 2001). El proceso para la expresión de las actitudes docentes supone 3 elementos: sistema comprensivo de cogniciones, creencias y suposiciones de la actividad docente, sistema de experiencias afectivas, formación y manifestación de un comportamiento idóneo (Andronache, Bocos, Bocos, & Macri, 2012).

Cuenca & Portocarrero (2001) determinan como dimensiones para evaluar

la actitud docente: capacitación, satisfacción, vocación, relación con el alumno en el proceso de enseñanza, formación, remuneraciones, relaciones interpersonales.

La dimensión capacitación describe la voluntad del maestro para seguir estudiando lo que le permitirá su idoneidad en su especialidad y profesión.

La dimensión satisfacción se refiere al grado de bienestar que experimenta el docente por el trabajo escolar realizado.

La dimensión vocación es la actitud del docente con el trabajo ejecutado.

La dimensión relación con el alumno en el proceso de enseñanza significa el aprecio del docente por la manera de dirigirse a sus estudiantes en su tarea educativa.

La dimensión formación menciona la valoración de los procesos formativos recibidos durante la formación inicial.

La dimensión remuneraciones es la impresión social de los docentes con respecto a los ingresos económicos recibidos por su labor profesional.

La dimensión relaciones interpersonales alude al nivel de interacciones con los actores de la organización educativa.

Rotter (1966) a través de la teoría del locus de control interno-externo determina que las personas aprenden y desarrollan sus actividades en formas diversas cuando asocian estrategias de reforzamiento con sus propios comportamientos. Johanson, y otros (2001) sostienen que la teoría alude a los resultados de las actuaciones de las personas en contextos sociales y laborales. Asimismo, esta propuesta tiene sus bases en la teoría del aprendizaje social que destaca que la conducta del individuo en una determinada realidad está condicionada por la expectativa y el reforzamiento recíproco. Bajo esta situación se conceptualiza expectativa como la probabilidad que una persona tiene sobre los reforzamientos que puedan suceder asociados a un comportamiento determinado. Según Morales, y otros (1994), una de las expectativas más cuestionada es el nivel en que los colaboradores aprecian sus propias acciones como resultado de los estímulos recibidos o de otros factores opuestos. McCombs (1991) agrega que uno de los componentes del locus de control interno en el concepto de sí mismo, se puede entender que el control de pensamientos y emociones determinan las acciones lo que modifica positivamente sus motivaciones y su productividad.

En cuanto a la variable aprendizaje organizacional, resulta en un primer

momento entender como aprendizaje el nivel de la capacidad de decisión que tienen las personas para actuar con efectividad (Kim, 1993). Igualmente, la investigación presenta valor teórico porque fundamenta las bases de la variable aprendizaje organizacional en los argumentos de la teoría de la creación del conocimiento de Nonaka y Takeuchi (1995) y que explica que el conocimiento es un fenómeno que ocurre en las organizaciones y que se evidencia en el nivel de servicios, y productos que oferta ante la comunidad. Para la variable actitud del docente, la teoría del locus de control interno-externo de Rotter (1966) describe que los sujetos se conducen en una organización según las estrategias de compensación que le otorgan afectando a sus comportamientos.

El estudio se propuso como objetivo general: determinar la relación entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019. Asimismo, se presentan como objetivos específicos: a) Establecer la relación entre la dimensión cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019; b) Conocer la relación entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019 y c) Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez".

Finalmente, la hipótesis afirma que existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019. Asimismo, como hipótesis específicas: a) Existe relación significativa entre la dimensión cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes; b) Existe relación significativa entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes; c) Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes.

II. MÉTODO

2.1 Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La investigación según la finalidad es de tipo básica, para Carrasco (2005), este tipo de investigación permite aumentar el conocimiento.

Por su carácter, es una investigación correlacional asociativa, en este sentido el estudio mide la asociación de las variables, no su causalidad (Salkind, 1998).

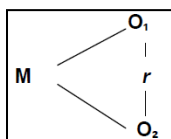
Por su naturaleza, es estudio es cuantitativo porque la medición de las variables parte de supuestos fundamentados en la teoría (Velásquez & Rey, s.f.).

Así también, según el alcance temporal, se trata de un estudio transversal porque los datos de la muestra se recogieron en un solo tiempo (Bernal, 2010)

Diseño de investigación

La investigación considera el diseño no experimental que se orienta a describir los atributos de los hechos en estudio (Hernández, Fernández, & Batista, 2003), también es transversal correlacional asociativa, según (Pino, 2007), consiste en declarar las relaciones entre dos o más variables en un mismo momento.

Se representa:



Dónde:

M: 20 docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" O1: Aprendizaje organizacional
O2: Actitud de los docentes r: relación

2.2 Operacionalización de las variables

V1: Aprendizaje organizacional

V2: Actitud de los docentes

V1	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Es un proceso gradual de construcción y transferencia de conocimientos donde participan todos sus colaboradores (Castañeda & Fernández-Ríos (2007)	Es el proceso de medición de las capacidades de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" sobre sus creencias y nivel de decisiones y que se reflejan en el cuestionario de 18 proposiciones organizados en la dimensión cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal con respuesta ordinal: nunca (1), casi	Dimensión cultura de aprendizaje Involucra el espacio adecuado para las innovaciones a partir de las experiencias pasadas para generar nuevos aprendizajes (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Proceso de cambio	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente (5)
			Dimensión claridad estratégica Es el conocimiento de los colaboradores de la organización sobre su misión y visión y sus esfuerzos para su logro (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Nuevos aprendizajes	
				Misión y visión organizacional	
			Dimensión aprendizaje grupal Se refleja como consecuencia de un trabajo colaborativo entre los colaboradores (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Logro de la misión	
				Aprendizaje colectivo	
				Grupos de trabajo	

		nunca (2), a veces (3), frecuentemente (4) y muy frecuentemente(5).			
--	--	---	--	--	--

V2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
ACTITUD DOCENTE	Cuenca & Portocarrero (2001) sostienen que se refiere a la tendencia psicológica tomado como criterio de valoración de organizaciones para determinar el nivel de conformidad en base al desempeño	Son las respuestas de tendencia emocional y psicológica que tienen los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" respecto a los logros en su labor y que se refleja en la escala de 43 proposiciones organizados en las dimensiones capacitación, satisfacción, vocación, relación con el alumno en el	Dimensión capacitación Es la voluntad del maestro para seguir estudiando lo que le permitirá su idoneidad en su especialidad y profesión (Cuenca & Portocarrero, 2001)	Voluntad del maestro	Escala ordinaria Muy e n desacuerdo (1) En desacuerdo (2) De acuerdo (3) Muy d e acuerdo(4)
			Dimensión satisfacción Es el grado de bienestar que experimenta el docente por el trabajo escolar realizado (Cuenca & Portocarrero, 2001).	Idoneidad para la especialidad y profesión	
				Bienestar docente	
			Dimensión vocación Es la actitud del docente con el trabajo ejecutado (Cuenca & Portocarrero, 2001).	Trabajo docente	
				Disposición negativa del docente	
			Dimensión relación con el alumno Es el aprecio del docente por la manera de dirigirse a sus estudiantes en su tarea educativa(Cuenca & Portocarrero, 2001).	Disposición positiva del docente	
				Aprecio del docente	
				Trato con sus estudiantes	

	desarrollado.	proceso de enseñanza, formación, remuneraciones, relaciones interpersonales con respuesta ordinal: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo(4)	Dimensión formación Valoración de los procesos formativos recibidos durante la formación inicial(Cuenca & Portocarrero, 2001).	Valoración	
			Dimensión remuneraciones Es la impresión social de los docentes con respecto a los ingresos económicos recibidos por su labor profesional(Cuenca & Portocarrero, 2001).	Formación inicial	
				Impresión social	
			Dimensión relaciones interpersonales Es el nivel de interacciones con los actores de la organización educativa(Cuenca & Portocarrero, 2001).	Ingreso económico	
				Compañerismo	
				Respeto	

2.3 Población, muestra y muestreo

Población

De acuerdo con Fracica (1988) al hablar de población se está considerando todas las unidades que brindan información a la investigación. Par efectos del estudio la población considera a 20 docentes, sus atributos se observan en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de docentes

Cargo	Masculino	Femenino	Total
Docentes	13	7	20
Total	13	7	20

Fuente: Dirección de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

Muestra

Es el grupo representativo del conjunto de informantes y que comparten las mismas cualidades de la población con la que se desarrolla el estudio (Kinnear & Taylor, 1993). El estudio trabajará con 20 docentes que representan la totalidad de la población.

Tabla 2

Muestra de docentes

Cargo	Masculino	Femenino	Total
Docentes	13	7	20
Total	13	7	20

Fuente: Dirección de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

2.3.1 Criterios de selección

2.3.1.1 Criterios de inclusión

- Docentes en condición de nombrados
- Docentes con una antigüedad mínima de 05 años

2.3.1.2 Criterios de exclusión

- Docentes de otras escuelas
- Personal directivo y administrativo

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas de recolección de datos

La técnica de investigación que se eligió fue la encuesta, debido a que a través de su procedimiento se recoge una variedad de datos de las variables en estudio (Briones, 1996).

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, Gonzales (2007) manifiesta que es una herramienta que evalúa las expresiones o impresiones sobre percepciones de los informantes respecto a determinado objeto de estudio, pudiendo ser de tendencia positiva o negativa.

El cuestionario que mide la variable aprendizaje organizacional tiene 18 proposiciones distribuidos en tres dimensiones: cultura de aprendizaje, claridad estratégica y aprendizaje grupal.

La dimensión cultura de aprendizaje grupal presenta los indicadores nuevos aprendizajes (1, 3,5 ítems) y proceso de cambio (2, 4,6 y 7 ítems).

La dimensión claridad estratégica tiene como indicadores misión y visión organizacional (8 y 12 ítems) y logro de la misión (9, 10,11 ítems).

La dimensión aprendizaje grupal tiene como indicadores aprendizaje colectivo (13, 14, 16,17 ítems) y grupos de trabajo (15 y 18 ítems)

Las respuestas son de escala ordinal: nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), frecuentemente (4) y muy frecuentemente (5).

El cuestionario tiene 43 proposiciones estructurados en siete dimensiones: capacitación, satisfacción, vocación, relación con el alumno en el proceso de enseñanza, formación, remuneraciones, relaciones interpersonales.

La dimensión capacitación tiene los indicadores voluntad del maestro (1, 2, 6, 7,8 ítems) e idoneidad para la especialidad y profesión (3, 4,5 ítems).

La dimensión satisfacción tiene los indicadores: bienestar docente (9,11,13,14,18,19 ítems) y trabajo docente (10,12,15,16,17,20 ítems).

La dimensión vocación tiene como indicadores disposición negativa del docente (21, 22,24 y 27 ítems) y disposición positiva del docente (23,25 y 26 ítems). La dimensión relación con el alumno en el proceso de enseñanza tiene los indicadores aprecio del docente (28, 29,33 ítems) y trato con sus estudiantes (30, 31, 32,34).

La dimensión formación tiene como indicadores valoración (35,38 ítems) y formación inicial (36 y 37 ítems).

La dimensión remuneración tiene como indicadores impresión social (40,41 ítems) e ingreso económico (39 ítems)

La dimensión relaciones interpersonales tiene como indicador compañerismo (42) y respeto (43)

Sus respuestas tienen escala ordinal: muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3), muy de acuerdo (4)

2.4.1.1 Validez

Validez de contenido

La validez de contenido es la evaluación de la coherencia teórica entre los ítems, indicadores y estructura de la variable, y que refleja la consistencia y suficiencia del concepto medido (Corbetta, 2007). El proceso se cumplió con la estrategia juicio de tres expertos, quienes coincidieron en su opinión de aplicabilidad.

2.4.1.2 Confiabilidad

Según Ebel (1977) citado por Fuentes (1989) el concepto es el procedimiento que verifica el nivel de exactitud de los valores similares que arroja el instrumento aplicado en diversas circunstancias. El cuestionario que mide la variable actitud docente tiene el valor de fiabilidad de ,918 y el cuestionario que mide la variable aprendizaje organizacional tiene una fiabilidad de 0,784, ambos valores indican alta confiabilidad.

2.5 Procedimiento

Permiso a las autoridades

Firma del consentimiento informado por parte de los docentes

Aplicación de instrumentos

2.6 Método de análisis de datos.

El estudio desarrolló los siguientes análisis

Estadística descriptiva: para presentar la frecuencia de la tendencia de las dimensiones utilizando las tablas de contingencia.

Estadística inferencial, para demostrar las hipótesis de la investigación, y que por ser un estudio de naturaleza correlacional se trabajó con el estadístico de correlación rho de Spearman, para ello se utilizó el software SPSS versión 22 con

un nivel de significación de 0.05.

2.7. Aspectos éticos

En desarrollo de la investigación consideró las normas académica APA, el principio de confidencialidad de los participantes en el trabajo de campo.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la dimensión cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes

Tabla 3

Dimensión cultura de aprendizaje - actitud docente

Cultura de aprendizaje		<u>Actitud docente</u>	Total
		Nivel bueno	
	Nivel regular	10%(2)	10%(2)
	Nivel alto	90%(18)	90%(18)
	Total	100%(20)	100%(20)

Interpretación

La Tabla 3 presenta que el 90%(18) de los docentes concuerdan en evaluar en el nivel alto a la dimensión cultura de aprendizaje y en el nivel bueno a la actitud docente. Por otro lado, un 10%(2) ubican a la dimensión cultura de aprendizaje en el nivel regular.

Objetivo específico 2

Conocer la relación entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes

Tabla 4

Dimensión claridad estratégica - actitud docente

Claridad		<u>Actitud docente</u>	Total
		Nivel bueno	
Estratégica	Nivel alto	100%(20)	100%(20)
	Total	100%(20)	100%(20)

Interpretación

La Tabla 4 describe que la totalidad de docentes encuestados (100%) ubican en el nivel alto a la dimensión claridad estratégica y en el nivel bueno a la actitud docente.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes

Tabla 5

Dimensión aprendizaje grupal - actitud docente

		Actitud docente <u>Nivel bueno</u>	Total
Dimensión			
aprendizaje grupal	Nivel alto	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Interpretación

La Tabla 5 presenta que la totalidad de docentes encuestados (100%) ubican en el nivel alto a la dimensión aprendizaje grupal y en el nivel bueno a la actitud docente.

Objetivo general

Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019

Tabla 6

Aprendizaje organizacional - actitud docente

		Actitud docente <u>Nivel bueno</u>	Total
Aprendizaje organizacional	Nivel alto	100%(20)	100%(20)
Total		100%(20)	100%(20)

Interpretación

La Tabla 6 presenta que la totalidad de docentes encuestados (100%) ubican en el nivel alto al aprendizaje organizacional y en el nivel bueno a la actitud docente.

3.1 Comprobación de Hipótesis

Hipótesis específica 1

- H_i Existe relación significativa entre la dimensión cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes.
- H_o No existe relación significativa entre la dimensión cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes.

Tabla 7

Cultura de aprendizaje - actitud docente

		<u>Actitud docente</u>	
Rho de Spearman	Cultura	Coeficiente de correlación	-,134
	de aprendizaje	Sig. (bilateral)	,574

Interpretación

En la Tabla 7 se muestra que el valor de la significancia es de 0,574, resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido por el investigador, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de -0.134 (correlación negativa débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 2

H_i Existe relación significativa entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes.

H₀ No existe relación significativa entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes

Tabla 8

Claridad estratégica - actitud docente

		<u>Actitud docente</u>
	Claridad	Coeficiente de correlación
	estratégica	
Rho de		Sig. (bilateral)
Spearman		

Interpretación

En la Tabla 8 se muestra que el valor de la significancia es de 0,651, resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido por el investigador, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de -0.108 (correlación negativa débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis específica 3

H_{i3} Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes.

H₀₃ No existe relación significativa la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes.

Tabla 9

Aprendizaje grupal - actitud docente

		Actitud docente
	Aprendizaje	Coeficiente de correlación
	grupal	,223
Rho de		
Spearman		Sig. (bilateral)
		,345

Interpretación

En la Tabla 9 se observa que el valor de la significancia es de 0,345, resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido por el investigador, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de 0.223 (correlación positiva débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

Hipótesis general

H_i Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019

H₀ No relación significativa entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019

Tabla 10

Aprendizaje organizacional - actitud

			<u>Actitud docente</u>
Rho de		Coeficiente de correlación	-,130
Spearman	Aprendizaje organizacional	Sig. (bilateral)	,586

Interpretación

En la Tabla 10 se observa que el valor de la significancia es de 0,586, resultado superior al valor de sig. (0.05) establecido por el investigador, el coeficiente de correlación de Spearman (rho) es de -0.130 (correlación negativa débil); por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación.

IV. DISCUSIÓN

Sobre el objetivo 1, al explicar la dimensión cultura de aprendizaje, Castañeda & Fernández-Ríos (2007) menciona que se concreta en las formas de impulsar a los trabajadores a participar activamente en la gestión de la organización asumiendo los riesgos y aprendiendo de los aciertos y desaciertos. Sobre la actitud del docente, Davis & Newstrom (2001) sostienen que es el componente afectivo y sentimental que orientan la predisposición de los maestros. Los valores de la Tabla 7 demuestran que no existe relación significativa entre la dimensión cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes, este escenario significa que ambos hechos son independientes. Así también, la Tabla 3 describe que la mayoría de profesores ubican en el nivel alto a la dimensión, ésta realidad coincide con el planteamiento de Castañeda & Fernández-Ríos (2007), se puede entender que los docentes se están inclinado por trabajar de forma colaborativa con los demás miembros de la comunidad, éstas experiencias resultan saludables para comprometerse cada día con la visión institucional. En cuanto al nivel bueno de la actitud docente, es coherente con el pensamiento de Davis & Newstrom (2001); este dato coincide con los hallazgos de García (2018), quién también reveló interés y disposición de los docentes en su tarea pedagógica. Contrariamente, el presente estudio contradice a la investigación de Ambrosio (2018), quién expuso en mayor medida una cultura de aprendizaje de nivel medio (60.1%). Así también discrepa con los datos a un nivel pésimo (53%) reportados por Luza (2017).

Respecto al objetivo 2, se entiende como claridad estratégica, al grado de discernimiento del colaborador en cuanto a los ejes (visión y misión) que orientan los destinos institucionales, así como sus diversas formas de participación (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007). Por otro lado, Cuenca & Portocarrero (2001) definen actitud docente como la predisposición emotiva del profesor lo que supedita su tarea docente. Bajo estos referentes, al revisar los resultados inferenciales de la Tabla 8 se justifica que no hay vinculación estadística entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes, se infiere que ambas situaciones son hechos aislados. En cuanto a la tendencia positiva de los datos de la dimensión (Tabla 4), teóricamente coinciden con la postura de Castañeda & Fernández-Ríos (2007), es posible deducir que los maestros tienen pleno conocimiento de la visión y misión de la escuela y se identifican con ella. En cuanto a la buena actitud docente que se evidencia en la misma Tabla, coincide con las ideas de Cuenca & Portocarrero

(2001), es importante destacar la satisfacción de los docentes con los logros de su trabajo. También es concurrente con los resultados de De León (2017) y de García (2018), quienes reportaron tendencias de complacencia con la labor educativa realizada, sin embargo, existen notables diferencias con el estudio de Ambrosio (2018) que destaca un nivel normal en ésta dimensión (51.7%)

En cuanto al objetivo 3, Castañeda & Fernández-Ríos (2007), explica que el aprendizaje grupal se logra a través de la interacción con otros colaboradores y representa el trabajo desarrollado a través de los grupos de colaboradores, el producto de un aprendizaje colectivo reporta nuevas experiencias y conocimientos en los involucrados. Sobre la actitud docente, a decir de Tedesco (2002) y de Cuenca & Portocarrero (2001), se expresa como el compromiso y afinidad con los propósitos de la educación. La Tabla 9 expone que la dimensión aprendizaje grupal no está asociada con la actitud de los docentes, se puede especular que son hechos autónomos. En cuanto a la Tabla 5, todos los encuestados señalan en un nivel alto la dimensión en estudio, se puede entender que el trabajo colaborativo es parte de la cultura del docente, su identificación y disposición está permitiendo generar nuevas formas de integración en beneficio de la escuela. En la misma tendencia positiva se reportan los resultados de la actitud docente, coincidiendo con las ideas de Tedesco (2002) y de Cuenca & Portocarrero (2001). Asimismo, se encuentran similitud con el estudio de Carrillo (2017) quien además mencionó que los maestros con más experiencia revelan mejores niveles de satisfacción con su trabajo en las escuelas. Por otro lado, se encuentra contradicción con el estudio de Ambrosio (2018) que evidenció un nivel medio (61.5%) así como con el estudio de Luza (2017) que demostró un aprendizaje grupal pésimo (53%).

Respecto al objetivo general, Castañeda & Fernández-Ríos (2007) definen el aprendizaje organizacional como un proceso sistemático e intencional que desarrollan los docentes y que suscita una sabiduría colectiva. Sobre la actitud docente, Cuenca & Portocarrero (2001) y Andronache, Bocos, Bocos, & Macri (2012) coinciden en mencionar que se trata de una tendencia anímica conformado por experiencias, suposiciones, creencias, emociones, comportamientos que condicionan una respuesta en el profesor; en base a ésta perspectiva, los resultados de la Tabla 10, muestran que el aprendizaje organizacional y la actitud de los docentes son circunstancias independientes. En base a ésta razonamiento, al

referirse al nivel alto del aprendizaje organizacional (Tabla 6), resulta coherente con la postura de Castañeda & Fernández-Ríos (2007) y con Nonaka & Takeuchi (1995) en su Teoría de la creación del conocimiento, se puede deducir que el verdadero conocimiento surge de la experiencia consciente y participativa de toda la comunidad educativa y el cual es transferido en la cotidianidad de la escuela. En cuanto a la buena actitud docente (Tabla 6), coincide con el planteamiento de Cuenca & Portocarrero (2001) y Andronache, Bocos, Bocos, & Macri (2012) y de Rotter (1966) en su Teoría del locus de control interno-externo respecto a las expectativas que demuestran los profesores y que la institución está en condiciones de respetar y atender. Se puede comprender que los docentes de la escuela se sienten constantemente motivados lo que permite una satisfacción por el logro de sus expectativas. Al contrastar los resultados con otros estudios similares, se encuentran datos opuestos en la investigación de Ambrosio (2018) al mencionar un nivel medio en la variable aprendizaje organizacional (45.8%). También los resultados contradicen los hallazgos de Luza (2017) que expresa en su estudio un aprendizaje organizacional pésimo (48.2%).

V. CONCLUSIONES

1. La dimensión cultura de aprendizaje no se relaciona significativamente con la actitud de los docentes, según el valor sig. 0,574 y rho -0,134 (Tabla 7). Así mismo, en la Tabla 3 la dimensión se ubica en el nivel alto (90%) y la actitud docente en el nivel bueno (90%).
2. La dimensión claridad estratégica no se relaciona significativamente con la actitud de los docentes, según el valor sig. ,651 y rho -0,108 (Tabla 8). Así mismo, en la Tabla 4 la dimensión se ubica en el nivel alto (100%) y la actitud docente en el nivel bueno (100%).
3. La dimensión aprendizaje grupal no se relaciona significativamente con la actitud de los docentes, según el valor sig. ,586 y rho -0,130 (Tabla 9). Así también, en la Tabla 5 la dimensión se ubica en el nivel alto (100%) y la actitud docente en el nivel bueno (100%).
4. El aprendizaje organizacional no se relaciona significativamente con la actitud de los docentes, según el valor sig. 0,345 y rho 0,223 (Tabla 10). Por otro lado, en la Tabla 6, el aprendizaje organizacional se ubica en el nivel alto (100%) y la actitud docente en el nivel bueno (100%).

VI. RECOMENDACIONES

1. Sobre la dimensión cultura de aprendizaje, los directivos deben programar capacitaciones e implementaciones tanto en el manejo curricular como didáctico entre los docentes, ya que el conocimiento recibido se proyectará en la calidad del trabajo docente (Nonaka & Takeuchi, 1995).
2. En cuanto a la dimensión claridad estratégica, los directivos deben considerar en los planes de acción anual, estrategias participativas para fortalecer y promover la misión y visión de la institución, de esta manera se conseguirá a mediano y largo plazo una escuela que se adapta a los cambios y a las tendencias globales (Luza, 2017; Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).
3. Respecto a la dimensión aprendizaje grupal, los directivos deben mantener un nivel adecuado de comunicación, esto permitiría que se mejoren las interrelaciones entre los actores y se socialicen las experiencias y los errores como insumo para la toma de decisiones. (Nonaka & Takeuchi, 1995).
4. Sobre el aprendizaje organizacional, directivos, y docentes deben practicar una cultura del trabajo en equipo, de esta manera se socializan las expectativas y logros de la comunidad educativa llevando a formar una organización inteligente (Luza, 2017). Así también para mejorar la actitud del docente, la institución debe mantener una política de estímulos y un ambiente de respeto recíproco, ya que, sobre los postulados de la Teoría del aprendizaje social, el nivel de agrado del trabajador hacia su trabajo está supeditado a las características del entorno (Rotter, 1966).

REFERENCIAS

- Ambrosio, I. (2018). *Aprendizaje organizacional y compromiso del profesorado en instituciones educativas públicas de Ventanilla. Tesis Magistral*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.
- Andronache, D., Bocos, M., Bocos, V., & Macri, C. (2012). Attitudes towards Teaching Profession. *Procedia-Social and Behavioural Sciences*, 147, 628-632.
- Ansa, P., & Acosta, A. (2008). La actitud hacia el trabajo del personal administrativo en su núcleo humanístico de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales* 14(1), 1-10.
- Argyris, C., & Schon, D. (1978). *Organizational learning: A theory of action perspective*. Mass: Addison: Wesley Pub. Co.
- Bauder, H. (2006). Origin, Employment Status and Attitudes towards Work: Immigrants in Vancouver, Canadá. *Work, Employment and Society*, 20(4), 709-729.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación 3° Edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bolívar, A. (2000). *Los centros educativos como organizaciones que aprenden. Promesa y realidades*. Madrid: La Muralla.
- Briones, G. (1996). *Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales*. Bogotá: ARFO Editores.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Carrillo, F. (1998). *La tesis y el trabajo de investigación universitaria*. Lima. Perú: Horizonte.
- Carrillo, S. (2017). Actitudes hacia la profesión docente y condiciones de bienestar: ¿una década de cambios y continuidades? *Revista Peruana de Investigación Educativa* N° 9, 5-30.
- Castañeda, D., & Fernández-Ríos, M. (2007). Validación de una escala de niveles y condiciones de aprendizaje organizacional. *Universitas Psychologica* 6(2), 245-254.
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de la investigación social 1° Edición*. España: Mc Graw-Hill/Interamerica.
- Cuenca, R., & Portocarrero, C. (2001). *Actitudes y valoración de los docentes en servicio hacia su profesión*. Lima: MED-GTZ, KfW.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F.: Mc Graw-Hill.

- De León, J. (2017). *La influencia de las actitudes de los profesores en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los alumnos con necesidades educativas especiales en República Dominicana. Tesis doctoral*. Santo Domingo: Universidad del País Vasco.
- Díaz, F. (2010). *Validación de un instrumento para evaluar la calidad del servicio que brindan las instituciones educativas parroquiales*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (2005). *Attitudes Research in the 21st Century: The Current State of Knowledge*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Eagly, A., & Chaiken, S. (1993). *The Psychology of Attitudes*. Orlando: Harcourt Brace Jovanovich College.
- Fracica, N. (1988). *Modelo de simulación en muestreo*. Bogotá: Universidad de la Sabana.
- Fuentes, R. (1989). *Estudios sobre confiabilidad*. Paradigma.
- Gairín, J. (1990). *Las actitudes en educación. Un estudio sobre educación matemática*. Barcelona: Boixareu Universitaria.
- García, M. (2006). Las competencias de los alumnos universitarios. *Revista interuniversitaria de formación del profesorado*, 20(3), 253-269.
- García, M. (2018). *Actitud docente acerca del proceso de intervención motivacional en el aula, en el colegio americano en Girardo. Tesis de maestría*. Colombia: Universidad de Tolima.
- González, F. (2007). *Instrumentos de evaluación psicológica*. La Habana: Ciencias Médicas.
- González, M. (2003). *Organización y gestión de centros escolares dimensiones y procesos*. Madrid: Pearson Educación.
- González, M., Figueredo, C., & Goyo, A. (2013). El aprendizaje organizacional en las empresas editoras de medios impresos. Caso: Empresa "Al día con las noticias C.A. TEACS 6(13), 11-24.
- Guerrero, R., & Salazar, L. (2001). *Demandas y estándares sociales en educación*. Lima: Ministerio de Educación, Programa MECEP.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación 4ª edición*. México: Mc Graw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Batista, P. (2003). *Metodología de la investigación 3ª edición*. México: Mc Graw Hill.

- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. P. (2006). *Metodología de la investigación 4º edición*. México: Mc. Graw Hill.
- Johanson, B., Plomin, R., Ahen, F., Grant, J., Pedersen, N., Berg, S., & McClearn, G. (2001). Health Locus of control in late life: a study of genetic and environmental influences in twins aged 80 years and older. *Health Psychology* 20(1), 33-40.
- Kim, D. (1993). The Link Between individual and organizational learning. *Sloan. Management Review*, 37-50.
- Kinnear, T., & Taylor, J. (1993). *Investigación de mercados*. México: McGraw-Hill.
- Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación*. Venezuela: Alfa 1º edición.
- López, V., Ahumada, L., Olivares, R., & Gonzáles, A. (2012). Escala de medición del aprendizaje organizacional en centros escolares. *Psicothema* 24(2), 333-339.
- Luza, A. (2017). *Estilos de gestión en el aprendizaje organizacional de la institución educativa parroquial Nuestra Señora de Copacabana, Rimac, 2017. Tesis de maestría*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Mayorca, E. (2010). *Aprendizaje organizacional como factor de cambio caso: Facultad de ciencias económicas. Tesis de Maestría*. Colombia: Universidad Cartagena de Indias.
- McCombs, B. (1991). Metacognition and motivation in higher level thinking. *Ppaer presentado en la reunión del American Educational Research Association*. Chicago: IL.
- MINEDU. (2014). *Anexo 2 Programa Presupuestal "Logros de Aprendizaje de los estudiantes de Educación Básica Regular PELA 2014-2016. Documento interno no publicado*. Lima: MINEDU.
- Morales, J., Moya, M., Reboloso, E., Fernández, J., Huici, C., Marques, J., . . . Pérez, J. (1994). *Psicología social*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Murillo, F. J. (2011). Mejora de la eficacia escolar en Iberoamérica. *Revista Iberoamericana de Educación* 55, 49-83.
- Murillo, J. (2007). *Investigación iberoamericana sobre eficacia escolar*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Murillo, J., & Román, M. (2012). Formación, motivación y condiciones laborales de los docentes de primaria en Perú. *Revista Peruana de Investigación Educativa* N° 4, 7-42.
- Namakforoosh, M. (2013). *Metodología de la investigación 2º edición*. México: LIMUSA S.A de C.V.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: University Press.
- OCDE. (2006). *Los docentes son importantes: atraer, formar y conservar a los docentes eficientes*. Paris: OCDE.
- Perozo, F., & Raspa, G. (2013). Aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento en Instituciones de Educación Básica. *VII Jornada Nacional y IV Internacional de investigaciones en la URBE*. Maracaibo, Venezuela.
- Pino, R. (2007). *Metodología de la investigación*. Lima: San Marcos.
- Quispe, E., & Vigo, S. (2017). La interacción del aprendizaje organizacional y el desempeño laboral de los educadores de las instituciones educativas públicas. *Revista de investigación en psicología*, 407-422.
- Revilla, E. (1996). *Factores determinantes del aprendizaje organizativo: Un Modelo de desarrollo de productos. Tesis doctoral*. Valladolid: Club Gestión de Calidad.
- Rojas, R., & Torres, C. (2017). La Gestión del Conocimiento basado en la Teoría de Nonaka y Takeuchi. *Innova Research Journal Vol 2, N°4*, 30-37.
- Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal vs external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, Vol. 80, N° 1.
- Salkind, N. (1998). *Método de investigación*. México: Prentice-Hall.
- Santos, M. (2001). *La escuela que aprende*. Madrid: Morata.
- Supo, J. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Perú: BIOESTADÍSTICO EIRL.
- Tedesco, J. (2002). *Pofesionalización y capacitación docente*. Obtenido de www.iipw.buenosaires.org.ar
- UNESCO. (2005). *Education for all. The Quality Imperative. EFA Global Monitoring Report*. Francia: UNESCO.
- UNESCO. (2007). *Educación de calidad para todos: un asunto de derechos humanos*. Santiago de Chile: OREALC-UNESCO.
- UNESCO. (2014). *EFA Global Monitoring Report 2013/14. Teaching and Learning: Achieving Quality for All*. Paris: UNESCO.
- UNESCO-MINEDU. (2017). *Una mirada a la profesión docente en el Perú: Futuros docentes, docentes en servicio y formadores de docentes*. Lima: UNESCO.
- Velásquez, & Velázquez, A. (s.f). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.
- Velásquez, A., & Rey, N. (s.f.). *Metodología de la investigación científica*. Lima: San Marcos.

Vilca, E. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Trujillo: EDUNT.

Yildirim, E. (2012). The Investigation of the Teacher Candidates' Attitudes towards Teaching Profession According to the Demografic Variables (The Simple of Maltepe University). *Procedia- Social and Behavioural Sciences* 46,, 2352-2355.

ANEXOS

ANEXO 1: CUESTIONARIO SOBRE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Estimado (a) docente, lea atentamente cada enunciado y marca con una "x" la respuesta con la que más te identifiques. No hay respuestas malas ni buenas. Agradecemos tu participación

N°	ITEMS	RESPUESTAS				
	DIMENSION	CULTURA DE APRENDIZAJE				
1	Los directivos entregan a los docentes información de reuniones y eventos a los que ellos asisten	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
2	Cuando un docente entra a trabajar recibe inducción formal o informal de la escuela	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
3	En nuestra escuela la capacitación que los docentes reciben es útil al trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
4	Nuestra escuela capacita a sus docentes	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
5	Nuestra escuela genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de sus docentes.	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
6	En nuestra escuela se conocen las necesidades de perfeccionamiento de sus docentes y se implementan acciones para responder a ellas	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
7	En nuestra escuela se actualiza a los docentes sobre los cambios que ocurren en él	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
	DIMENSIÓN CLARIDAD ESTRATÉGICA					
8	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
9	Nuestra escuela responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
10	En nuestra escuela los docentes aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
11	En nuestra escuela los docentes usan sus errores como fuente de aprendizaje	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
12	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
	DIMENSIÓN APRENDIZAJE GRUPAL					
13	En nuestra escuela los docentes aprenden intercambiando experiencias con sus compañeros de trabajo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
14	Los docentes de nuestra escuela aprenden cuando reflexionan en grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

15	Los docentes de nuestra escuela intercambian conocimiento y experiencias libremente cuando trabajan en grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
16	En nuestra escuela los docentes aprenden cuando trabajan en grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
17	Los docentes de nuestra escuela aprenden cuando trabajan en grupo con entusiasmo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
18	Los docentes de nuestra escuela logran aprendizajes compartidos cuando trabajan en grupo	Nunca	Casi nunca	A veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente

GRACIAS

ANEXO 2: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO QUE MIDE EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

1. **NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel del aprendizaje organizacional
2. **ADAPTACIÓN** : Fernando Heriberto Marcillo Loor
3. **FECHA DE ADAPTACIÓN** : 2019
4. **OBJETIVO** : Conocer de manera individual el nivel del aprendizaje organizacional
5. **APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"
6. **ADMINISTRACIÓN** : Individual
7. **DURACIÓN** : 20 minutos aproximadamente
8. **TIPO DE ÍTEMS** : Enunciados
9. **N° DE ÍTEMS** : 18
10. **DISTRIBUCIÓN** : **Dimensiones e indicadores**
Dimensión cultura de aprendizaje :07 ítems
Proceso de cambio;
2,4,6,7 Nuevos aprendizajes: 1,3,5

Dimensión claridad estratégica: 5 ítems Misión y visión organizacional: 8,12 Logro de la misión: 9,10,11

Dimensión aprendizaje grupal: 6 ítems Aprendizaje colectivo:13,14,16,17 Grupos de trabajo: 15,18

Total de ítems: 18

11. EVALUACIÓN

▮ Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Frecuentemente
2	Casi nunca	5	Muy frecuentemente
3	A veces		

▮ Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa					
Niveles	Dimensión cultura de aprendizaje		Dimensión claridad estratégica		Dimensión aprendizaje grupal	
	Pje. min.	Pje. max.	Pje. min.	Pje. max.	Pje. min.	Pje. max.
Alto (1)	1	12	1	8	1	10
Regular (2)	13	24	9	16	11	20
Bajo(3)	25	35	17	25	21	30

▮ Evaluación de variable

Niveles	Desarrollo profesional	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Alto (1)	1	30
Regular (2)	31	60
Bajo(3)	61	90

12. VALIDACIÓN de

: El instrumento presenta validez de contenido por juicio expertos con opinión de aplicabilidad.

13. CONFIABILIDAD 0,784

: El instrumento presenta un valor de confiabilidad de según el Alfa de Cronbach que significa de moderada confiabilidad

ANEXO 3: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1 3	14	15	16	17	18
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
12	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

ANEXO 4: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL


Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,784	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	66,4000	23,937	,172	,786
VAR00002	66,5500	19,839	,589	,753
VAR00003	66,4000	23,411	,271	,779
VAR00004	66,5000	22,684	,544	,765
VAR00005	66,6000	21,200	,639	,753
VAR00006	66,6000	21,095	,797	,746
VAR00007	66,4500	26,050	-,394	,797
VAR00008	66,3500	25,503	-,115	,796
VAR00009	66,3500	22,976	,401	,772
VAR00010	66,4000	23,516	,251	,781
VAR00011	66,9000	24,095	-,027	,836
VAR00012	66,5000	25,421	-,093	,797
VAR00013	66,4500	20,892	,713	,748
VAR00014	66,5000	20,263	,785	,740
VAR00015	66,5000	20,158	,805	,739
VAR00016	66,6500	22,239	,424	,769
VAR00017	66,3000	23,905	,399	,775
VAR00018	66,4000	22,568	,555	,764

ANEXO 5: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO				
NOMBRE DEL INSTRUMENTO:	Cuestionario sobre aprendizaje organizacional			
OBJETIVO:	Conocer el nivel de aprendizaje organizacional			
DIRIGIDO A:	Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"			
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:	<u>TAMARIZ NUNTA, Hildegardo Ovelar</u>			
GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:	<u>DOCTOR</u>			
CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:	<u>JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE JESPA "LUIS"</u>			
EXPERTICIA DEL EVALUADOR:	<u>INVESTIGADOR</u> <u>DIRIGENTE DE TESIS DE PRE Y POSGRADO</u> <u>DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO UCV - LUJA</u>			
VALORACIÓN:	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Adecuado</td> <td style="width: 33%;">Regular</td> <td style="width: 33%;">Inadecuado</td> </tr> </table> <div style="text-align: center; margin-top: 20px;">  FIRMA DEL EVALUADOR </div>	Adecuado	Regular	Inadecuado
Adecuado	Regular	Inadecuado		

TÍTULO: Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES					
					CENTRO DE INVESTIGACIÓN					CRITERIOS DE EVALUACIÓN										
					TEÓRICA	ANÁLISIS	PROCESO	PREVENCIÓN	REVISIÓN	RELACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y EL TIEMPO	RELACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y EL TIEMPO	RELACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y EL TIEMPO	RELACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y EL TIEMPO	RELACIÓN ENTRE LA INVESTIGACIÓN Y EL TIEMPO						
Es un proceso gradual de construcción y transición de conocimientos donde participan todos sus colaboradores (Casalbérra & Fernández-Ríos (2007))	DIMENSIÓN CULTURA DE APRENDIZAJE Involucra el espacio adecuado para las innovaciones a partir de las experiencias pasadas para generar nuevos aprendizajes (Casalbérra & Fernández-Ríos, 2007)	Proceso de cambio	2	Cuando un docente entra a trabajar recibe inducción formal o informal de la escuela																
			4	Nuestra escuela capacita a sus docentes																
			6	En nuestra escuela se conocen las necesidades de perfeccionamiento de sus docentes y se implementan acciones para responder a ellas																
			7	En nuestra escuela se actualiza a los docentes sobre los cambios que ocurren en el																
			1	Los directivos entregan a los docentes información de reuniones y eventos a los que ellos asiste																
	DIMENSIÓN CLARIDAD ESTRATÉGICA Es el conocimiento de los colaboradores de la organización sobre su misión y visión y sus esfuerzos para su logro (Casalbérra & Fernández-Ríos, 2007)	Nuevos aprendizajes	3	En nuestra escuela la capacitación que los docentes reciben es útil al trabajo																
			5	Nuestra escuela genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de sus docentes																
			8	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución																
			12	En nuestra escuela los docentes organizan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos e objetivos a corto plazo de la institución																
			9	Nuestra escuela responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas																
	Logro de la misión	Logro de la misión	10	En nuestra escuela los docentes aprenden reduciendo la brecha de las prácticas																
				confianza																

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre aprendizaje organizacional

OBJETIVO:

Conocer el nivel de aprendizaje organizacional

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Espinoza Salazar Patricia Irene

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Docente Investigadora

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Directora y jefe de Dpto de la ESOPD y
Proyectos educativos 2010-2014

VALORACIÓN:

Docente de investigación de las unidades OPAD-UCV.

<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Inadecuado
--	----------------------------------	-------------------------------------

FIRMA DEL EVALUADOR



TÍTULO: Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										COMPARACIÓN		
					OPCIÓN DE RESPUESTA					RELACION ESTADÍSTICA							
					SIEMPRE	CASIMPRECA	A VECES	POCAS VECES	NO	RELACION ESTADÍSTICA	RELACION ESTADÍSTICA	RELACION ESTADÍSTICA	RELACION ESTADÍSTICA	RELACION ESTADÍSTICA			
Es un proceso gradual de construcción y transformación de conocimientos donde participan todos sus colaboradores (Castañeda & Fernández-Ríos (2007)	DIMENSIÓN CULTURA DE APRENDIZAJE Involucra el espacio adecuado para las innovaciones a partir de las experiencias pasadas para generar nuevos aprendizajes (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Proceso de cambio	2	Cuando un docente entra a trabajar recibe inducción formal o informal de la escuela													
			4	Nuestra escuela capacita a sus docentes													
			6	En nuestra escuela se conocen las necesidades de perfeccionamiento de sus docentes y se implementan acciones para responder a ellas													
			7	En nuestra escuela se actualizan a los docentes sobre los cambios que ocurren en él													
			1	Los directivos entregan a los docentes información de reuniones y eventos a los que ellos asistían													
	DIMENSIÓN CLARIDAD ESTRATÉGICA Es el conocimiento de los colaboradores de la organización sobre su misión y visión y sus esfuerzos para su logro (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Nuevos aprendizajes	3	En nuestra escuela la capacitación que los docentes reciben es útil al trabajo													
			5	Nuestra escuela genera nuevos aprendizajes basados en el conocimiento de sus docentes.													
			8	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución													
			12	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución													
			9	Nuestra escuela responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas													
	Logro de la misión	10	En nuestra escuela los docentes aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre aprendizaje organizacional

OBJETIVO:

Conocer el nivel de aprendizaje organizacional

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Martha Bruso Semmaris

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Magister en Ciencias: 14^a Generación en Investigación y Docencia

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Coordinadora de Práctica e Investigación

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

*Formadora de Escuelas de Educación Superior
Especialista de los Programas de Especialización del Minedu
Docente de la Universidad Nacional de Piura.*

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------

FIRMA DEL EVALUADOR

Martha Bruso Semmaris
Lic. Angela Marlina Bruso Semmaris, M.Sc.
COORDINADORA DE AREA DE PRACTICA
PRE PROFESIONAL E INVESTIGACION



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES
					NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	FRECUENTEMENTE	MUY FRECUENTEMENTE	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACION ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
										SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Aprendizaje organizacional Es un proceso gradual de construcción y transferencia de conocimientos donde participan todos sus colaboradores (Castañeda & Fernández-Ríos (2007)	DIMENSIÓN CULTURA DE APRENDIZAJE Involucra el espacio adecuado para las innovaciones a partir de las experiencias pasadas para generar nuevos aprendizajes (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Proceso de cambio	2	Cuando un docente entra a trabajar recibe inducción formal o informal de la escuela														
			4	Nuestra escuela capacita a sus docentes														
			6	En nuestra escuela se conocen las necesidades de perfeccionamiento de sus docentes y se implementan acciones para responder a ellas														
			7	En nuestra escuela se actualiza a los docentes sobre los cambios que ocurren en él														
		Nuevos aprendizajes	1	Los directivos entregan a los docentes información de reuniones y eventos a los que ellos asisten														
			3	En nuestra escuela la capacitación que los docentes reciben es útil al trabajo														
			5	Nuestra escuela genera nuevos aprendizajes basándose en el conocimiento de sus docentes														
	DIMENSIÓN CLARIDAD ESTRATÉGICA Es el conocimiento de los colaboradores de la organización sobre su misión y visión y sus esfuerzos para su logro (Castañeda & Fernández-Ríos, 2007).	Misión y visión organizacional	8	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden de acuerdo a la misión y visión de la institución														
			12	En nuestra escuela los docentes orientan su trabajo y aprenden, considerando los propósitos u objetivos a corto plazo de la institución														
		Logro de la misión	9	Nuestra escuela responde a las presiones de cambio del entorno desarrollando nuevas prácticas														
10	En nuestra escuela los docentes aprenden reflexionando acerca de las prácticas cotidianas																	

ANEXO 6:

CUESTIONARIO SOBRE ACTITUD DOCENTE

Estimado (a) docente, lea atentamente cada enunciado y marca con una "x" la respuesta con la que más te identifiques. No hay respuestas malas ni buenas. Agradecemos tu participación

N°	ITEMS	RESPUESTAS			
DIMENSION CAPACITACION					
1	Es necesario que los docentes busquemos información a través de nuevas tecnologías.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
2	Es indispensable que los docentes recibamos información a través de nuevas tecnologías.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
3	Los docentes necesitamos actualizarnos constantemente.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
4	Promuevo la actualización de mis colegas docentes.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
5	Se debe promover que los docentes participemos en programas orientados a mejorar nuestra actividad.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
6	Los docentes concedemos gran importancia al uso de nuevas tecnologías.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
7	Existe disposición en los docentes para aprender y utilizar equipos audiovisuales y otros medios de enseñanza.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
8	Promuevo y utilizo tecnología de punta en el desarrollo de mis clases.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
DIMENSIÓN SATISFACCIÓN					
9	Como docente puedo trabajar con independencia	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
10	Mi trabajo como docente es útil a la sociedad	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
11	La labor docente es agradable	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
12	Mi labor docente se ve favorecida cuando elaboro instrumentos o materiales didácticos.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
13	Los docentes ejercemos eficientemente nuestra profesión.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
14	Me siento autorrealizado como docente	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
15	Mi trabajo docente es una actividad llena de satisfacciones.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
16	Mi trabajo como docente me permite ayudar a los demás.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
17	Con mi trabajo docente puedo ayudar a los demás	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
18	Promuevo que se valore mi actividad docente.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
19	Mi trabajo docente es gratificante.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
20	Me esfuerzo por cumplir a cabalidad mi labor como docente.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
DIMENSIÓN VOCACIÓN					
21	Cualquier profesión es mejor que la docente.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)
22	Me desagrada la labor docente que realizo.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)
23	Trabajar enseñando es mi vocación.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
24	Si tuviera otra oportunidad, evitaría estudiar para ser docente.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)

25	Si tuviera la oportunidad de volver a postular, elegiría la misma carrera.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
26	Me siento a gusto con mi carrera de docente.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
27	Si estudié docencia fue porque me faltaban recursos para seguir otra profesión.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)
DIMENSION RELACION CON EL ALUMNO					
28	Me preocupo por cada uno de mis alumnos.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
29	Dedico tiempo extra a alumnos con problemas de aprendizaje.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
30	Los docentes tenemos habilidades para relacionarnos con los alumnos.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
31	Los alumnos contribuyen a que se les enseñe bien.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
32	Promuevo el espíritu creativo en mis alumnos.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
33	Los docentes dedicamos tiempo extra a alumnos con algún tipo de dificultad.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
34	Mis alumnos me motivan a que les enseñe bien.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
DIMENSION FORMACION					
35	Durante mi formación como docente la calidad de enseñanza recibida fue buena.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
36	Durante mis estudios de docencia recibí buena formación.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
37	Recibí buena formación académica como docente.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
38	Nuestra calidad académica como docentes es buena.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
DIMENSION REMUNERACIONES					
39	Mi actividad docente es una manera fácil de obtener un ingreso económico.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)
40	El trabajo de profesor es solo una manera de ganar dinero.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)
41	En mi actividad docente doy tanto como gano.	Muy de acuerdo(1)	De acuerdo(2)	En desacuerdo(3)	Muy en desacuerdo(4)
DIMENSION RELACIONES INTERPERSONALES					
42	Entre colegas docentes existe solidaridad y compañerismo.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)
43	Entre los docentes existen buenas relaciones interpersonales.	Muy en desacuerdo(1)	En desacuerdo(2)	De acuerdo(3)	Muy de acuerdo(4)

GRACIAS

ANEXO 7: FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO QUE MIDE LA ACTITUD DOCENTE

1.NOMBRE	: Cuestionario para medir el nivel de la actitud docente
2. ADAPTACIÓN	: Fernando Heriberto Marcillo Loor
3.FECHA DE ADAPTACIÓN	: 2019
OBJETIVO	: Conocer de manera individual el nivel de la actitud docente
APLICACIÓN	: Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"
ADMINISTRACIÓN	: Individual
DURACIÓN	: 20 minutos aproximadamente
TIPO DE ÍTEMS	: Enunciados
N° DE ÍTEMS	: 43
10.DISTRIBUCIÓN	: Dimensiones e indicadores Dimensión capacitación:08 ítems Voluntad del maestro:1,2,6,7,8 Idoneidad para la especialidad y profesión:3,4,5 Dimensión satisfacción: 12 ítems Bienestar docente:9,11,13,14,18,19 Trabajo docente:10,12,15,16,17,20 Dimensión vocación: 7 ítems Disposición negativa del docente: 21,22,24,27 Disposición positiva del docente: 23,25,26 Dimensión relación con el alumno: 07 ítems Aprecio del docente:28,29,33 Trato con sus estudiantes: 30,31,32,34 Dimensión formación:04 ítems Valoración: 35,38 Formación inicial: 36,37 Dimensión remuneraciones: 03 ítems Impresión social: 40,41 Ingreso económico: 39 Dimensión relaciones interpersonales:02 ítems Compañerismo: 42 Respeto: 43 Total de ítems: 43

11. EVALUACIÓN

- Puntuaciones

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Muy en desacuerdo	3	De acuerdo
2	En desacuerdo	4	Muy de acuerdo

- Evaluación en niveles por dimensión

Niveles	Escala cualitativa		Escala cuantitativa											
	Dimensión		Dimensión		Dimensión		Dimensión		Dimensión		Dimensión		Dimensión	
	capacitación		satisfacción		vocación		relación con el alumno		formación		remuneraciones		relaciones interpersonales	
	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.	Pje mín.	Pje máx.
Mala (1)	1	11	1	16	1	9	1	9	1	5	1	4	1	3
Regular (2)	12	22	17	32	10	18	10	18	6	10	5	8	4	6
Buena(3)	23	32	33	48	19	28	19	28	11	16	9	12	7	8

- Evaluación de variable

Niveles	Desarrollo profesional	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Mala (1)	1	57
Regular (2)	58	114
Buena(3)	115	172

12.VALIDACIÓN : El instrumento presenta validez de contenido por juicio de expertos con opinión de aplicabilidad.

13.CONFIABILIDAD : El instrumento presenta un valor de confiabilidad de 0,918 según el Alfa de Cronbach que significa de moderada confiabilidad

ANEXO 8: BASE DE DATOS DE LA VARIABLE ACTITUD DOCENTE

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	4	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
6	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
16	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3
19	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
20	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4

	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
6	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
14	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
15	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3
16	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

ANEXO 9: ESTADÍSTICO DE FIABILIDAD DE LA VARIABLE ACTITUD DOCENTE

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,918	43

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	140,2000	123,116	,374	,917
VAR00002	140,1500	123,924	,310	,917
VAR00003	140,2000	123,011	,383	,917
VAR00004	140,5000	123,526	,213	,920
VAR00005	140,3500	121,924	,393	,917
VAR00006	140,4500	119,208	,757	,913
VAR00007	140,5500	120,997	,515	,915
VAR00008	140,6500	123,608	,339	,917
VAR00009	140,6000	123,411	,434	,916
VAR00010	140,5000	121,632	,548	,915
VAR00011	140,4500	120,050	,676	,914
VAR00012	140,4500	119,103	,767	,913
VAR00013	140,3500	119,924	,658	,914
VAR00014	140,3500	120,345	,619	,914
VAR00015	140,4000	119,305	,727	,913
VAR00016	140,3000	120,747	,579	,915
VAR00017	140,3000	120,747	,579	,915
VAR00018	140,4500	122,366	,456	,916
VAR00019	140,3500	120,345	,619	,914
VAR00020	140,3500	121,397	,523	,915
VAR00021	140,4500	127,418	-,017	,921
VAR00022	140,4000	119,937	,426	,917
VAR00023	140,4500	124,261	,164	,920
VAR00024	140,7000	132,958	-,332	,928
VAR00025	140,4000	124,779	,223	,918

VAR00026	140,2500	124,303	,213	,919
VAR00027	140,7000	125,379	,075	,923
VAR00028	140,4000	119,937	,667	,914
VAR00029	140,4000	120,253	,638	,914
VAR00030	140,4000	120,147	,648	,914
VAR00031	140,5000	119,105	,650	,914
VAR00032	140,3000	121,063	,550	,915
VAR00033	140,5000	118,579	,853	,912
VAR00034	140,4000	120,147	,536	,915
VAR00035	140,5500	121,734	,453	,916
VAR00036	140,5500	119,945	,760	,914
VAR00037	140,5500	119,945	,760	,914
VAR00038	140,5000	119,105	,800	,913
VAR00039	140,7000	119,905	,452	,916
VAR00040	140,5000	125,526	,170	,919
VAR00041	140,7500	121,987	,335	,918
VAR00042	140,6500	123,082	,532	,916
VAR00043	140,7000	124,011	,334	,917

ANEXO 10: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE ACTITUD DOCENTE

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre actitud docente

OBJETIVO:

Conocer el nivel de actitud de los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Martina Brunc Seminario

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestra en Ciencias: Educación en Investigación y Docencia

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Coordinadora de Práctica e Investigación

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Formadora de Escuelas de Educación Superior
Especialistas de los Programas de Especialización del Minedu.
Docente de la Universidad Nacional de Piura

VALORACIÓN:

<input checked="" type="checkbox"/> Adecuado	<input type="checkbox"/> Regular	<input type="checkbox"/> Inadecuado
---	---	--

Martina Brunc
FIRMA DEL EVALUADOR

Lic. Angela Martina Brunc Seminario, M.
COORDINADORA DE AREA DE PRACTICA
PRE PROFESIONAL E INVESTIGACION



MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES		
					Mayor de 4 4	3	2	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA				
								SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ACTITUD DOCENTE Cuenca & Portocarrero (2001) sostienen que se refiere a la tendencia psicológica tomado como criterio de valoración de organizaciones para determinar el nivel de conformidad en base al desempeño desarrollado	DIMENSIÓN CAPACITACIÓN: Es la voluntad del maestro para seguir estudiando lo que le permitirá su idoneidad en su especialidad y profesión (Cuenca & Portocarrero, 2001)	Voluntad del maestro	1	Es necesario que los docentes busquemos información a través de nuevas tecnologías.														
			2	Es indispensable que los docentes recibamos información a través de nuevas tecnologías.														
			6	Los docentes concedemos gran importancia al uso de nuevas tecnologías.														
			7	Existe disposición en los docentes para aprender y utilizar equipos audiovisuales y otros medios de enseñanza.														
			8	Promuevo y utilizo tecnología de punta en el desarrollo de mis clases.														
		Idoneidad para la especialidad y profesión	3	Los docentes necesitamos actualizarnos constantemente.														
			4	Promuevo la actualización de mis colegas docentes.														
			5	Se debe promover que los docentes participemos en programas orientados a mejorar nuestra actividad.														
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN: Es el grado de bienestar que experimenta el docente por el trabajo escolar realizado (Cuenca & Portocarrero, 2001)	Bienestar docente	9	Como docente puedo trabajar con independencia.														
			11	La labor docente es agradable.														
			13	Los docentes ejercemos eficientemente nuestra profesión.														
		Trabajo docente	14	Me siento autorrealizado como docente.														
			18	Promuevo que se valore mi actividad docente.														
			19	Mi trabajo docente es gratificante.														
			10	Mi trabajo como docente es útil a la sociedad.														
	12	Mi labor docente se ve favorecida cuando elaboro instrumentos o materiales didácticos.																
	15	Mi trabajo docente es una actividad llena de satisfacciones.																

Portocarrero, 2001).			16	Mi trabajo como docente me permite ayudar a los demás.											✓	✓	
			17	Con mi trabajo docente puedo ayudar a los demás											✓	✓	
			20	Me esfuerzo por cumplir a cabalidad mi labor como docente.											✓	✓	
	DIMENSIÓN VOCACIÓN: la actitud del docente con el trabajo ejecutado (Cuenca & Portocarrero, 2001).	Disposición negativa del docente	21	Cualquier profesión es mejor que la docente.				✓							✓	✓	
			22	Me desagrada la labor docente que realizo.											✓	✓	
			24	Si tuviera otra oportunidad, evitaría estudiar para ser docente.					✓						✓	✓	
			27	Si estudié docencia fue porque me faltaban recursos para seguir otra profesión.											✓	✓	
		Disposición positiva del docente	23	Trabajar enseñando es mi vocación.											✓	✓	
			25	Si tuviera la oportunidad de volver a postular, elegiría la misma carrera.					✓						✓	✓	
			26	Me siento a gusto con mi carrera de docente.											✓	✓	
	DIMENSIÓN RELACIÓN CON EL ALUMNO: Es el aprecio del docente por la manera de dirigirse a sus estudiantes en su tarea educativa(Cuenca & Portocarrero, 2001).	Aprecio del docente	28	Me preocupo por cada uno de mis alumnos.				✓							✓	✓	
			29	Dedico tiempo extra a alumnos con problemas de aprendizaje.					✓						✓	✓	
			33	Los docentes dedicamos tiempo extra a alumnos con algún tipo de dificultad.											✓	✓	
		Trato con sus estudiantes	30	Los docentes tenemos habilidades para relacionarnos con los alumnos.											✓	✓	
			31	Los alumnos contribuyen a que se les enseñe bien.					✓						✓	✓	
			32	Promuevo el espíritu creativo en mis alumnos.											✓	✓	
	DIMENSIÓN FORMACIÓN: Valoración de los procesos formativos recibidos durante la formación inicial(Cuenca & Portocarrero, 2001).	Valoración	34	Mis alumnos me motivan a que les enseñe bien.											✓	✓	
			35	Durante mi formación como docente la calidad de enseñanza recibida fue buena.				✓		✓					✓	✓	
			38	Nuestra calidad académica como docentes es buena.											✓	✓	
		Formación inicial	36	Durante mis estudios de docencia recibí buena formación.											✓	✓	
			37	Recibí buena formación académica como docente.						✓					✓	✓	

<p>DIMENSIÓN REMUNERACIONES: Es la impresión social de los docentes con respecto a los ingresos económicos recibidos por su labor profesional (Cuenca & Portocarrero, 2001).</p>	Impresión social	40	El trabajo de profesor es solo una manera de ganar dinero.						✓		✓		✓		✓				
		41	En mi actividad docente doy tanto como gano.										✓		✓				
	Ingreso económico	39	Mi actividad docente es una manera fácil de obtener un ingreso económico.								✓		✓		✓				
<p>DIMENSIÓN RELACIONES INTERPERSONALES: Es el nivel de interacciones con los actores de la organización educativa (Cuenca & Portocarrero, 2001).</p>	Compañerismo	42	Entre colegas docentes existe solidaridad y compañerismo.						✓		✓		✓		✓				
	Respeto	43	Entre los docentes existen buenas relaciones interpersonales.								✓		✓		✓				

FIRMA DEL VALIDADOR

Lic. Angela Martina Brune Seminario, M.Sc.
COORDINADORA DE AREA DE PRACTICA
PRE PROFESIONAL E INVESTIGACION



MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre actitud docente

OBJETIVO:

Conocer el nivel de actitud de los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

TARACIA NÚÑEZ, Hildegardo Delibes

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Jefe de Unidad de Investigación del IESM "Núñez"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Investigación
 Maestría de Teoría de la Educación
 Docente de la Escuela de Posgrado UCV-PURA

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
---------------------	---------	------------

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES		
					OPCIÓN DE RESPUESTA		RELACION ENTRE LA ESCUELA Y LOS DOCENTES		RELACION ENTRE LA ESCUELA Y LOS DOCENTES		RELACION ENTRE LA ESCUELA Y LOS DOCENTES		RELACION ENTRE LA ESCUELA Y LOS DOCENTES				
					Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	A veces			
ACTITUD DOCENTE & Cuenca & Portocarrero (2001) sostiene que se refiere a la tendencia psicológica tomada como criterio de valoración de organización para determinar el nivel de conformidad en base al desempeño desarrollado	DIMENSIÓN CAPACITACIÓN: Es la voluntad del maestro para seguir estudiando lo que le permita su idoneidad en su especialidad y profesión (Cuenca & Portocarrero, 2001)	Voluntad del maestro	1	Es necesario que los docentes busquemos información a través de nuevas tecnologías.													
			2	Es indispensable que los docentes recibamos capacitación a través de nuevas tecnologías.													
			4	Los docentes necesitamos una capacitación al uso de nuevas tecnologías.													
			7	Existe capacitación en los docentes para aprender y utilizar equipos audiovisuales y otros medios de enseñanza.													
			8	Procuramos y utilizamos tecnología de punta en el desarrollo de mis clases.													
			9	Los docentes necesitamos actualizarnos constantemente.													
			4	Procuramos la actualización de mis colegas docentes.													
			5	Se debe promover que los docentes participemos en programas mensuales a mejorar nuestra actividad.													
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN: Es el grado de bienestar que experimenta el docente por el trabajo escolar realizado (Cuenca & Portocarrero, 2001).	Bienestar docente	9	Como docente puedo trabajar con independencia.													
			11	La labor docente es agradable.													
			13	Los docentes ejercemos eficientemente nuestra profesión.													
			14	Me siento materializada como docente.													
			19	Me siento docente es gratificante.													
			20	Me siento docente es gratificante.													
	Trabajo docente	15	Me siento docente es gratificante.														
		16	Me siento docente es gratificante.														

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario sobre actitud docente

OBJETIVO:

Conocer el nivel de actitud de los docentes

DIRIGIDO A:

Docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Esperanza Alegría Alicia Sironi

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Doctora en Educación

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Docente investigadora

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Directora y Jefe de Dpto. de la ESPBIF y Proyectos Educativos 2010-2014

Docente de investigación en la Universidad

VALORACIÓN:

Adecuado	Regular	Inadecuado
----------	---------	------------

FIRMA DEL EVALUADOR

TÍTULO: Aprendizaje organizacional y actitud de los docentes de una escuela de educación básica, Ecuador, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA		CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES		
					Efecto de aprendizaje	Sin descripción	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA RESPUESTA		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y EL ÍTEM				
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
ACTITUD DOCENTE & Portocarrero (2001) sostienen que se refiere a la tendencia psicológica tomado como criterio de valoración de organizaciones para determinar el nivel de conformidad en base al desempeño desarrollado	DIMENSIÓN CAPACITACIÓN: Es la voluntad del maestro para seguir estudiando lo que le permitirá su idoneidad en su especialidad y profesión & Portocarrero, 2001)	Voluntad del maestro	1	Es necesario que los docentes busquen información a través de nuevas tecnologías.			X										
			2	Es indispensable que los docentes creemos a la innovación a través de nuevas tecnologías.			X										
			6	Los docentes necesitamos que importamos al uso de nuevas tecnologías.			X										
			7	Existe desarrollo en los docentes para aprender y utilizar equipos audiovisuales y otros medios de enseñanza.			X										
			8	Propongo y utilizo tecnología de punta en el desarrollo de mis clases.			X										
			9	Los docentes necesitamos actualizarnos constantemente.			X										
			4	Primero la actualización de mis colegas docentes.			X										
			5	Se debe promover que los docentes participen en programas orientados a mejorar nuestra actividad.			X										
	DIMENSIÓN SATISFACCIÓN: Es el grado de bienestar que experimenta el docente por el trabajo escolar realizado & Portocarrero, 2001).	Buenas docente	9	Cuando docente puedo trabajar con independencia.				X									
			11	La labor docente es agradable.				X									
			13	Los docentes ofrecemos eficientemente nuestra profesión.				X									
			14	Me siento satisfecho/a con mi docente.				X									
			18	Primero que se valore la actividad docente.				X									
			19	Me siento como docente es gratificante.				X									
			10	Me siento como docente es útil a la sociedad.				X									
			12	Me siento docente se ve favorecida cuando el docente interacciona o materiales didácticos.				X									
Trabajo docente	15	Me siento docente es una actividad que me satisface.				X											
	16	Me siento como docente me permite ayudar a los demás.				X											

ANEXO 11: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿En qué medida el aprendizaje organizacional se relaciona con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019?	Determinar la relación entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019	Existe relación significativa entre el aprendizaje organizacional con la actitud de los docentes de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" de Ecuador durante el año 2019	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	Dimensión cultura de aprendizaje	Proceso de cambio	Escala ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Frecuentemente (4) Muy frecuentemente(5)
				Dimensión claridad estratégica	Nuevos aprendizajes	
					Misión y visión organizacional	
				Dimensión aprendizaje grupal	Logro de la misión	
					Aprendizaje colectivo	
					Grupos de trabajo	
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				
¿De qué manera la dimensión de cultura de aprendizaje se relaciona con la actitud de los docentes?	Establecer la relación entre la dimensión de cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes	Existe relación significativa entre la dimensión de cultura de aprendizaje con la actitud de los docentes				

¿En qué medida la dimensión claridad estratégica se relaciona con la actitud de los docentes?	Conocer la relación entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes	Existe relación significativa entre la dimensión claridad estratégica con la actitud de los docentes	ACTITUD DOCENTE	Dimensión capacitación	Voluntad del maestro Idoneidad para la especialidad y profesión.
¿Cómo la dimensión aprendizaje grupal se relaciona con la actitud de los docentes?	Determinar la relación entre la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes	Existe relación significativa entre la dimensión aprendizaje grupal con la actitud de los docentes		Dimensión satisfacción	Bienestar docente
					Trabajo docente
				Dimensión vocación	Disposición negativa del docente
					Disposición positiva del docente
				Dimensión relación con el alumno	Aprecio del docente
					Trato con sus estudiantes
				Dimensión formación	Valoración
					Formación inicial
				Dimensión remuneraciones	Impresión social
					Ingreso económico
				Dimensión relaciones interpersonales	Compañerismo
					Respeto

ANEXO 12: SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE ESTUDIO

Guayaquil, 31 de octubre del 2019

Profesor. Nilfo Hidalgo Pincay Marcillo.

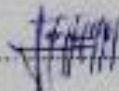
Director de la Escuela de educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez" Ecuador 2019

Presente.-

Yo Fernando Heriberto Marcillo Llor, docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para aplicar una prueba piloto de los instrumentos de la investigación titulada "Actitudes docentes y aprendizaje organizacional en una Escuela de Educación Básica, Fiscal "Luis Garzón Jiménez" Ecuador, 2019"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente,



Fernando Heriberto Marcillo Llor
C.I. 1310983398

*Recibido
31/10/2019*



ANEXO 13: DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO

MINISTERIO DE EDUCACIÓN

ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA FISCAL
"LUIS GARZÓN JIMÉNEZ"

Recinto: Cerrito de los Morreños. Parroquia: Puná. Cantón: Guayaquil.

Teléfono: 0999115315 - 0959603841

Correos: luisgarli@hotmail.com - niltopincay@live.com

AMIE: 09H02822 DISTRITO: 091201 CIRCUITO: 09L01C06 ZONA: 8

Guayaquil, 31 de octubre del 2019

Ledo.
Fernando Heriberto Marcillo Llor.
Docente de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"
En su despacho.

De mis consideraciones:

Reciba cordiales saludos a nombre de la Escuela de Educación Básica Fiscal "Luis Garzón Jiménez"

Vista su petición en la cual solicita autorización para aplicar los instrumentos de evaluación que servirán para seguir adelante con su tesis de maestría con el atrayente tema.

"Actitudes docentes y aprendizaje organizacional en una escuela de educación básica, Ecuador, 2019"

Como director de la institución AUTORIZO para que proceda con la misma deseándole éxitos en la culminación de su maestría que de seguro esos conocimientos serán revertidos en la institución para así brindar una mejor educación.

Sin otro particular me suscribo de usted deseándole éxitos.

Atentamente





Profesor. Nilton Hidalgo Pincay Marcillo
Director encargado de la escuela
C.I. 1302179708

ANEXO 14: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO

 ESCUELA DE POSGRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Título del proyecto de investigación "Actitudes docentes y aprendizaje organizacional en una escuela de educación básica, Ecuador, 2019"

Objetivo de la investigación: Determinar la relación entre las actitudes docentes y el aprendizaje organizacional en una escuela de educación básica, Ecuador, 2019"

Autor: Lcdo. Fernando Heriberto Marcillo Llor

Lugar donde se realizará la prueba: Unidad Educativa Enrique Gil Gilbert

Nombre del docente
participante:.....

Yo, Jessica María Cortez Choez
....., identificado con documento de identidad
N° 0921196754 he sido informado(a) y entiendo
que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento con fines científicos
en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma: 

(Lugar), Quito de 14 de noviembre de 2019



Figura 1. Maestrante aplicando los cuestionarios



Figura 2. Gestión de la autorización para el trabajo de campo.